

地方公務員の自律的労使関係に関する会議（第2回）

議事概要

1 日時

平成24年9月21日(金) 15:00～17:00

2 場所

総務省第一会議室

3 出席者（50音順、敬称略）

委員：渡辺章（座長）、下井康史（座長代理）、平勝典、西村美香、長谷川真一
総務省：稲見総務大臣政務官、三輪公務員部長、植田公務員課長、
横田消防・救急課長ほか

4 議事次第

（1）開 会

（2）議 事

- ①第1回会議で委員から指摘された事項についての説明
- ②全労連公務員制度改革闘争本部からのヒアリング
- ③全国町村会からのヒアリング
- ④意見交換

（3）閉 会

5 議事の経過

- 事務局から第1回会議で委員から指摘された事項について説明の後、ヒアリングが行われた。

<全労連公務員制度改革闘争本部からのヒアリング>

- 全労連からの主な意見・発言は以下のとおり。
 - ・ 争議権も含めた労働3権の回復を求める。
 - ・ 地方公共団体は人口規模、財政条件、職員構成など団体ごとに様々であり、国とは違った法体系である。地方の自主性、多様性を尊重し、労組法の全面適用、地公企労法を最低基準とした改革を望む。
 - ・ 3団体の意見に対しては、「労働基本権の回復は再三ILOから指摘を受けており、日本だけが制約されていること、公務員の身分保障は全体の奉仕者からくるものであり、基本権とは関係ないこと、行政コストの増や給与の増を問題

視しているが、基本権の回復は権利保障の問題であり、コストと絡めるのは本末転倒であること」を指摘したい。

- ・教職員についても現状を踏まえ、憲法や国際基準に沿った検討をお願いしたい。
- ・協約締結権の付与は憲法で認められた基本的人権の回復である。地方の労使関係が後退するようなことがあってはならない。
- ・複数組合が存在する団体では、大きな団体では労連方式で組合が共同で交渉を実施している。小さな団体では、それぞれの組合ごとに交渉している。組合員以外にも交渉結果について報告するようにしている。
- ・警察職員の基本権も回復すべきと考えているが、国民の理解が必要であり、現段階ではテーマとはしていない。
- ・基本的人権の回復のため地方公務員法は早急に改正すべきと考えているが、個々の内容については様々な課題があると認識している。制度の内容について引き続き総務省との協議の窓口を設けていただきたい。
- ・人事委員会の勧告制度は廃止すべきであるが、当面の間公労使の委員構成にした上で人事委員会を存続し、給与実態を把握する等の機能を残すことも考えられる。
- ・中央交渉では制度を、地方交渉では水準を交渉することをイメージしている。最終的には各地方公共団体の条例で決定する。
- ・労使双方とも住民生活の向上という理念は共有しており、ことさら対立しようとしているものではない。議論が尽くされ、給与等が決定される仕組みが今の制度にはないことが問題であり、人勧をなくし、労使で議論をして決める制度とすることにより、労使の信頼関係が強化されると考えている。

<全国町村会からのヒアリング>

- 全国町村会からの主な意見・発言は以下のとおり。
 - ・国家公務員制度改革の考え方そのままではなく、地域の実情等を踏まえ、慎重かつ丁寧な検討をこれまでもお願いしてきたところ。
 - ・労使関係はこれまで良好に保ってきた。何故改正が必要なのか、実体的な理由が示されておらず、新たな労使関係制度については、反対である。
 - ・民間給与実態調査については、住民に対する説明責任を果たす必要があり客観的・統一的な指標・数値を把握する必要がある。具体的な調査方法、内容を示されたい。
 - ・消防職員団結権付与により住民の信頼や部内の指揮・統制に影響を与えることはないのか。実態を踏まえ、関係団体の意見を十分聞いて検討されたい。
 - ・人勧がなくなった場合、国は全国調査が可能だろうが、市町村は何をよりどこ

ろに給与を決めればよいのか。跳ね上がったたり、地域によっては引き下げられたりするかもしれない。

- ・現状でも、「時代の変化」や「新たな課題」に対応した給与制度は人勧を通じて担保されている。
- ・末端の町では小さな企業しかなく、そこと同じ基準にたつと大変である。逆に町では役場は一大企業であり、町職員の給与が地域のJA等の企業の指標になっている。
- ・団体協約を結んでも首長が変わった場合どうなるのか。また、ある程度給与水準に対応できる財政的な余地があればよいが、余地がない団体もあり、市町村の格差につながっていかないか危惧される。

<委員からの主な意見・発言>

- ・少子化や雇用の機会の確保、教育問題にどう取り組むのかという「新たな課題」がある中で、各自治体が質の高い住民サービスを提供するため、公務に意欲をもった人が応募してくれるような、公務を魅力あるものにするための勤務条件を労使の代表者が交渉し、納得して決めていくということがメリットではないか。
- ・今回は協約締結権を付与するもので、争議権の付与とは別次元である。団体協約は労使双方に義務を生じさせるものであり、不適当な労使慣行を是正する機能をもつものが協約である。協約締結権の付与に係る懸念は考えすぎではないか。
- ・もし、職務給の原則を無くしてしまうとしたら、水準を交渉するためのよりどころがなくなり、歯止めなく給与の切り下げが進んでしまうのではないか。
- ・警察職員や重要な行政上の決定を行う職員については、基本権が制約されるのに代償措置の1つがなくなってしまうことになる。これら職員には人事委員会勧告を残すことはできないのか。
- ・人事委員会勧告的なものを何らかの形で残すことを検討できないか。使用者側も一定の指標が残るとなれば協約締結権の付与について妥協の余地があるのではないか。
- ・ヒアリングで町村会から新たな制度のもとでの人事委員会の調査の在り方を明らかにせよとの意見があったが、どうして欲しいのかはなかった。そこはつめていく必要があるのではないか。
- ・権利関係が変わることへの不安が使用者側で強いようだが、独法や公社など、過去に労使関係を変更した例を示すと良いのでは。
- ・上部団体の組合だけではなく、単組レベルの組合の意見を何らかの形で聞けな

いか検討してほしい。

- 次回の検討会の開催日時については、早期に日程調整をすることとされた。

以 上

文責：総務省自治行政局公務員部公務員課

<速記のため、事後修正の可能性あり>